

Sygn. akt VI P 661/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Tomasz Bujak

Elżbieta Mitraszewska

Protokolant: starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 25 września 2018 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa E. W.

przeciwko A. K. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...)

o ustalenie stosunku pracy, odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda E. W. na rzecz pozwanego A. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) kwotę 1.920,00 zł (jeden tysiąc dziewięćset dwadzieścia złotych 00/100) tytułem kosztów zastępstwa procesowego;
3. nie obciąża stron kosztami procesu – wydatkami i przejmuje je na rachunek Skarbu Państwa.

Tomasz Bujak SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Elżbieta Mitraszewska

Sygn. akt VI P 661/13

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 września 2013 roku (data prezentaty) powód E. W. wniósł o ustalenie istnienia pomiędzy nim a pozwanym A. K. stosunku pracy w okresie od dnia 13 lutego 2013 roku do dnia 12 marca 2013 roku, a także o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 4.800,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, kwoty 10.450,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 12 lutego 2010 roku do 12 marca 2013 roku, kwoty 2.194,00 zł tytułem skapitalizowanych odsetek, odpowiedniej kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę za luty i marzec 2013 roku oraz o wydanie świadectwa pracy.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że w okresie od 13 lutego 2013 roku do 12 marca 2013 roku pracował dla pozwanego na takich samych zasadach jak w okresie od 12 lutego 2010 roku do 12 lutego 2013 roku, kiedy to miał z pozwanym zawartą umowę o pracę. Powód dodał, że dnia 12 marca 2013 roku pozwany stwierdził ustnie, że nie łączy go już z powodem stosunek pracy oraz, że powód już u niego nie pracuje, pozwany nie powołał się na żaden przepis Kodeksu pracy.

**(pozew – k. 2 – 3, pismo z dnia 18.09.2013r. – k. 1)**

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i podniósł, że powód faktycznie świadczył na jego rzecz pracę w okresie od dnia 13 lutego 2013 roku do dnia 12 marca 2013 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony. Pozwany dodał, że stosunek pracy między stronami wygasł z dniem 12 marca 2013 roku w związku z upływem czasu, na jaki umowa została zawarta. Ponadto pozwany wskazał, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych, bowiem na listach obecności powód potwierdzał pracę codziennie po 8 godzin w godzinach od 7 do 15. Pozwany podniósł również, że powód nigdy nie sygnalizował mu, że nie może wykonać swoich obowiązków w ciągu 8 godzin pracy.

***(odpowieź na pozew – k. 22 – 23 verte)***

Pismem procesowym z dnia 27 lutego 2015 roku powód sprecyzował powództwo, wnosząc o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 27.719,23 zł wraz z odpowiednio liczonymi ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

***(pismo z dnia 27.02.2015r. – k. 105 – 107)***

Na rozprawie w dniu 11 września 2015 roku powód cofnął pozew w zakresie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za luty i marzec 2013 roku oraz o wydanie świadectwa pracy. Postanowieniem z dnia 11 września 2015 roku Sąd umorzył postępowanie w tej części.

***(protokół rozprawy z dnia 11.09.2015r. – k. 140 – 140 verte, postanowienie z dnia 11.09.2015r. – k. 142)***

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód E. W. był zatrudniony u pozwanego A. K., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w W., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 12 lutego 2010 roku do dnia 12 lutego 2013 roku, na stanowisku kierowcy konwojenta. Początkowo wynagrodzenie powoda wynosiło 1.550,00 zł brutto miesięcznie, zaś od dnia 1 stycznia 2013 roku wzrosło ono do kwoty 1.600,00 zł brutto miesięcznie. Umowa o pracę ustała z dniem 12 lutego 2013 roku w wyniku upływu czasu, na jaki została zawarta.

***(dowód: umowa o pracę z dnia 12.02.2010r. – k. 24, aneks z dnia 01.01.2013r. – k. 26, świadectwo pracy z dnia 12.02.2013r. – k. 30 - 31)***

Po upływie czasu, na jaki strony zawarły umowę, czyli po dniu 12 lutego 2013 roku, powód nadal pracował dla pozwanego, wykonując te same obowiązki, co dotychczas. Dnia 12 marca 2013 roku pozwany wezwał powoda na rozmowę, w czasie, której zawiadomił on powoda, że wcześniej łącząca strony umowa o pracę się zakończyła i jednocześnie zaproponował powodowi nową umowę. Powód jednak odmówił, bowiem dowiedział się, że nie dostanie podwyżki. W tej sytuacji pracodawca nakazał powodowi pozostawienie dokumentów samochodu firmowego i kluczyków i opuszczenie miejsca pracy, po czym powód opuścił teren zakładu pracy.

Dnia 3 kwietnia 2013 roku powód podpisał z pozwanym umowę o pracę datowaną na dzień 13 lutego 2013 roku, a dotyczącą okresu jego zatrudnienia od 13 lutego 2013 roku do 12 marca 2013 roku na stanowisku kierowcy konwojenta z wynagrodzeniem w wysokości 1.600,00 zł brutto miesięcznie w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa ta ustała z dniem 12 marca 2013 roku w wyniku upływu czasu, na jaki została zawarta.

Powód został wyrejestrowany przez pozwanego z ubezpieczeń społecznych z dniem 13 marca 2013 roku.

***(dowód: zeznania powoda E. W. – protokół rozprawy z dnia 01.02.2018r. od 00:01:55 do 00:17:03, zeznania pozwanego A. K. – protokół rozprawy z dnia 01.02.2018r. od 00:17:03 do 00:39:15, umowa o pracę z dnia 13.02.2013r. – k. 27, świadectwo pracy z dnia 13.02.2013r. – k. 28 – 29, ZUS P ZWUA – k. 33)***

Powód w toku zatrudnienia u pozwanego często przychodził do pracy na późniejszą zmianę, rozpoczynał pracę około 10:00 lub 11:00 lub nawet po południu. Czasami kierownik produkcji uzgadniał z powodem, że przyjdzie on do pracy po południu, aby mógł wieczorem dostarczyć towar do klienta. Powód wyrażał chęć pracy w godzinach późniejszych. Zdarzało się, że powód musiał czekać na rozładunek samochodu, takie sytuacje miały miejsce np. w magazynie firmy (...) w B.. W związku z tym zdarzało się, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, za co pozwany wypłacił mu wynagrodzenie. Do magazynu w B. powód jeździł czasem dwa, trzy razy w tygodniu, ale zdarzało się również tak, że cały tydzień nie było wyjazdu do tego magazynu. Powód jeździł również do klientów pozwanego do P., P., M. Były to jednak krótkie wyjazdy, przy których nie było potrzeby pracy w nadgodzinach. Powód jeździł też do S..

Pozwany rozliczał się z pracownikami na podstawie wydruków z systemu elektronicznego, które odzwierciedlały przepracowane przez pracowników godziny w danym miesiącu. W przypadku, gdy system ten nie działał prawidłowo, pracownicy przedkładali pozwanemu kartki podpisane przez kierownika, na podstawie których ustalana była liczba przepracowanych godzin. W każdym miesiącu powód prowadził również swoje prywatne zapiski, w których wykazywał przepracowane w danym miesiącu godziny. Następnie na podstawie tych prywatnych zestawień otrzymywał on wynagrodzenie od pozwanego, w tym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód przedstawiał te zapiski pozwanemu wtedy, gdy system elektroniczny źle działał i nie naliczał mu prawidłowej ilości przepracowanych godzin.

***(dowód: zeznania powoda E. W. – protokół rozprawy z dnia 01.02.2018r. od 00:01:55 do 00:17:03, zeznania pozwanego A. K. – protokół rozprawy z dnia 01.02.2018r. od 00:17:03 do 00:39:15, zeznania świadka R. K. – protokół rozprawy z dnia 15.03.2016r. od 00:08:24 do 00:31:02)***

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka E. C. w zakresie, w jakim twierdzi ona, że powód był słabym pracownikiem i pozwany nie był z niego zadowolony, przeczy temu, bowiem fakt, iż pozwany zaproponował powodowi zawarcie z nim umowy o pracę na dłuższy okres, po tym jak pozwany zorientował się, że powód pracuje bez umowy. W pozostałym zaś zakresie zeznania tego świadka zasługują na wiarę, znajdują, bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, uznanym za wiarygodny.

Odnośnie zeznań świadka R. K. Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim świadek ten twierdził, że pozwany nie prowadził żadnej ewidencji czasu pracy, bowiem ewidencja taka została przedłożona na k. 35 – 72 akt sprawy, pomijając jednak w tym miejscu kwestię wiarygodności tej ewidencji. Nie są też wiarygodne twierdzenia świadka, że powód nie informował pozwanego o nadgodzinach, jednocześnie, bowiem świadek ten potwierdza, że powód prowadził zapiski, które okazywał pozwanemu i na ich podstawie pozwany się z nim rozliczał. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania świadka R. K. za wiarygodne. Świadek ten potwierdza, że zdarzało się tak, że powód musiał pracować dłużej, co było związane z wyjazdem do magazynu w B.. Jednocześnie świadek przyznał też, że takie nadgodziny się zdarzały, nie była to sytuacja stała, czy też często się powtarzająca. Ponadto świadek potwierdził, że kierowcy, w tym powód, mieli swoje zapiski, które były potem przedstawiane pozwanemu i na ich podstawie pozwany się z nimi rozliczał.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka K. K. w zakresie, w jakim świadek ten twierdzi, że powód rzadko kończył pracę po 8 godzinach, pracując zwykle w nadgodzinach, czy też, że zawsze były dwie soboty pracujące w miesiącu, a także w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że pozwany nie płacił za przepracowane godziny nadliczbowe. Odnośnie, bowiem stałej pracy powoda w godzinach nadliczbowych Sąd miał na uwadze, że brak jest w aktach sprawy jakichkolwiek dokumentów, które miałyby potwierdzić taką pracę powoda. Z zeznań świadków i stron, w tym samego powoda, wynika, że pracownicy robili swoje zapiski odnośnie przepracowanych godzin w danym miesiącu, które to zapiski były potem parafowane przez kierownika i przedstawiane pozwanemu. Powód jednak nie przedstawił żadnych z tych zapisków, nie mówiąc już o dokumentach parafowanych przez jego przełożonego. W całym materiale dowodowym niniejszej sprawy brak jest jakiegokolwiek dowodu, który mógłby wskazywać na ilość przepracowanych przez powoda w danym miesiącu, czy w danym dniu, godzin, za wyjątkiem dokumentów z k. 108 – 109 akt sprawy, które nie są dla Sądu wiarygodne. W tej sytuacji zeznania świadka K. K., który jako jedyny wskazuje na cykliczną wręcz pracę w nadgodzinach, nie zasługują na wiarę. Sąd miał na uwadze, że świadek jest byłym pracownikiem pozwanego,

który wytoczył pozwanemu swoją sprawę o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (sygn. akt VI P 249/13), a zatem miał interes by zeznawać wyłącznie na korzyść powoda. Wobec braku zeznań innych świadków potwierdzających cykliczną pracę powoda w nadgodzinach, a także braku jakiegokolwiek materiału dowodowego w postaci chociażby zapisków powoda, należy uznać, że zeznania świadka K. K. nie zasługują na wiarę w tym zakresie. Jednocześnie Sąd uznał za wiarygodne zeznania tego świadka w zakresie, w jakim wskazuje on, że powód miał kalendarz, w którym zapisywał swoje godziny pracy oraz, że prowadził swoje zapiski. Prowadzenie takich własnych notatek, co do przepracowanych godzin potwierdzają, bowiem w swych zeznaniach zarówno sam powód jak i nawet pozwany, a także świadek R. K..

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom pozwanego A. K. w zakresie, w jakim twierdzi on, że druga umowa zawarta z powodem opiewała na okres dwóch tygodni brakujących do końca miesiąca, bowiem z akt sprawy wynika, że owa druga umowa o pracę dotyczyła okresu od dnia 13 lutego 2013 roku do dnia 12 marca 2013 roku.

Sąd dał zaś wiarę zeznaniom pozwanego A. K. w zakresie, w jakim pozwany zeznaje, że wypłacał powodowi wszelkie należne mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych według przedstawianych przez powoda prywatnych zapisków. Prowadzenie takich prywatnych zapisków znajduje potwierdzenie w zeznaniach powoda, Sąd zaś miał na uwadze, że powód przez trzy lata pracy u pozwanego nie podnosił nigdy, że nie zostało mu wypłacone wynagrodzenie za pracę, dopiero po zakończeniu stosunku pracy między stronami wniósł on pozew do Sądu o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu nie jest wiarygodne, aby pracownik przez trzy lata, co miesiąc przedstawiał pracodawcy wyliczenie swych godzin pracy zawierające nadgodziny, a następnie pokornie akceptował, że pracodawca ignoruje jego nadgodziny nie wypłacając mu za nie wynagrodzenia. Jednocześnie w takim przypadku nie byłoby żadnego sensu w prowadzeniu owych prywatnych zapisków przez pracowników i przedstawianie ich pracodawcy. Takie zapiski mają, bowiem sens w tej sytuacji, gdy pracodawca chce wypłacić pracownikom wynagrodzenie za rzeczywiście przepracowane przez nich godziny pracy, w tym wypracowane nadgodziny. Gdyby pracodawca nie miał zamiaru wypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych to niewątpliwie nie analizowałby owych prywatnych zapisków tylko, co miesiąc wypłacałby pracownikom na konto jedynie podstawowe wynagrodzenie. Konkludując Sąd uznał, że wiarygodne są twierdzenia pozwanego, że wypłacał on powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w oparciu o przedkładane przez powoda prywatne zapiski.

W związku z powyższym Sąd jednocześnie odmówił wiarygodności zeznaniom powoda w zakresie, w jakim powód twierdzi, że nie otrzymał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd nie dał również wiary zeznaniom powoda, co do tego, jakoby miał on podpisać umowę o pracę na okres od 13 lutego 2013 roku do 12 marca 2013 roku pod przymusem, Sąd miał, bowiem na uwadze, że powód nie składał żadnego oświadczenia o uchyleniu się od skutków swego oświadczenia woli. Wprawdzie powód zeznał też, że musiał często pracować do godzin nocnych, jednak z zeznań innych świadków wynika, że powód często przychodził do pracy na zmiany popołudniowe. W pozostałym zakresie Sąd dał wiarę powodowi. W szczególności powód potwierdził, że prowadził swoje zapiski, które często przedstawiał pracodawcy i na ich podstawie miał wypłacane wynagrodzenie za pracę. Powód potwierdził również, że prowadził swoją kontrolkę przepracowanych godzin.

Sąd nie uznał za wiarygodne list obecności z k. 35 – 72 akt sprawy, bowiem pozwany w swych zeznaniach przyznał, że powód często przychodził do pracy na godziny popołudniowe, co nie znajduje żadnego odzwierciedlenia w tych listach obecności. Ponadto pozwany przyznał, że rozliczał się z powodem na podstawie zapisków, kartek prowadzonych przez powoda. Pozwany przyznał też, że wykazywanie godzin pracy powoda na listach obecności z k. 35 – 72 akt sprawy mogło wynikać z jakiegoś "dogadania się" powoda z kadrową.

Nie zasługują na wiarę w ocenie Sądu przedłożone przez powoda wyliczenia z k. 108 – 109 akt sprawy. Sąd miał, bowiem na uwadze, że z zeznań świadków wynika, że powód i inni pracownicy rozliczali się z pozwanym na podstawie wydruków z systemu elektronicznego, ewentualnie na podstawie prywatnych zapisków prowadzonych na kartkach, które były parafowane przez kierownika. Wprawdzie powód ewidencjonował swój czas pracy sporządzając własne zapiski, nie mniej jednak nie przedłożył ich uniemożliwiając weryfikację dokonanych przez siebie wyliczeń. Nie

powiodła się również próba ustalenia ile razy i w jakich godzinach powód przebywał na magazynie w B., brak, bowiem dokumentacji z tego magazynu (k. 158 akt sprawy). W tej sytuacji brak jest, więc materiału dowodowego, który potwierdzałby wiarygodność liczby godzin pracy wskazanej na k 108 – 109 akt sprawy. Wprawdzie z zeznań świadka R. K. oraz pozwanego wynika, że zdarzało się, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, nie mniej jednak sąd nie miał możliwości ustalenia, kiedy faktycznie powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych.

Wobec faktu, iż Sąd nie dał wiary zarówno listom obecności z 35 – 72 akt sprawy, jak i wyliczeniom powoda z k. 108 – 109 akt sprawy, Sąd nie oparł się również na wnioskach zawartych w opinii biegłego z k. 208 – 218 akt sprawy. Sąd miał, bowiem na uwadze, że biegły do swych wyliczeń przyjął wariantowo albo prawdziwość zapisów z list obecności z k. 35 – 72 akt sprawy, albo zapisów przedłożonych przez powoda z k. 108 – 109 akt sprawy. Biegła zwróciła uwagę, że z list obecności nie wynikał fakt przepracowania godzin nadliczbowych. Ponadto na listach obecności znajduje się wiele skreśleń a także informacje sprzeczne np.; że w tym samym okresie powód przebywał na zwolnieniu lekarskim jak również na urlopie wypoczynkowym. Biegła nie była w stanie określić, z czego wynikały przedmiotowe nieprawidłowości. Dodatkowo w aktach osobowych powoda nie ma dokumentacji potwierdzającej terminy przebywania na zwolnieniach lekarskich.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są roszczenia powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odpowiednich kwot tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i skapitalizowanych odsetek.

W pierwszej kolejności Sąd zajął się roszczeniem powoda o ustalenie istnienia między nim a pozwanym stosunku pracy w okresie od dnia 13 lutego 2013 roku do dnia 12 marca 2013 roku. Podstawą prawną dla powództw o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego jest regulacja z art. 189 KPC. Zgodnie z tym przepisem powód musi wykazać dodatkowo istnienie interesu prawnego uzasadniającego jego roszczenie. Przez „interes” należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji, w jakiej powód się znalazł, natomiast „prawny” dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. W wyroku z dnia 5 grudnia 2002 roku (sygn. akt I PKN 629/01) Sąd Najwyższy wskazał, że na podstawie art. 189 KPC pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawia, że oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości. Sąd miał na uwadze, że powód w niniejszej sprawie wniósł o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, jednak nie wyczerpuje to całkowicie jego interesu prawnego w odrębnym ustaleniu istnienia stosunku pracy, roszczenia te nie są, bowiem jedynymi roszczeniami wynikającymi, czy związanymi z istnieniem stosunku pracy, wobec czego mogą się w przyszłości po ustaleniu stosunku pracy zaktualizować inne potencjalne roszczenia powoda. Jednocześnie jednak Sąd miał na uwadze, że w niniejszej sprawie pozwany nie kwestionował, że strony łączyły w okresie od dnia 13 lutego 2013 roku do dnia 12 marca 2013 roku stosunek pracy. Pozwany przedłożył nawet podpisaną przez powoda umowę o pracę zawartą na ten okres. Powód nie kwestionował z kolei, że podpisał tę umowę o pracę. Sąd ustalił również, że faktycznie w okresie od dnia 13 lutego 2013 roku do dnia 12 marca 2013 roku powód świadczył pracę na rzecz pozwanego na takich samych zasadach jak dotychczas. Strona pozwana nie kwestionowała tego faktu, jak również nie podnosiła ona, aby w tym spornym okresie brak było pomiędzy stronami jakiegokolwiek elementu świadczącego o tym, iż pomiędzy stronami istniał stosunek pracy. Powyższe przemawia, więc za tym, że w rzeczywistości brak jest stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. W objętym pozwem okresie strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony od dnia 13 lutego 2013 roku do dnia 12 marca 2013 roku, żadna ze stron nie podważyła w toku postępowania tej umowy. Tym samym sytuacja prawna stron w tym okresie była jasna, istniał między nimi stosunek pracy oparty na umowie o pracę zawartej na czas określony. Jak zaś wskazano wyżej, aby stwierdzić, że istnieje interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy musi być spełniona przesłanka niepewności, co do charakteru łączącego strony stosunku prawnego. W niniejszej sprawie, co do okresu od 13 lutego 2013 roku do 12 marca 2013 roku takiej niepewności w ocenie sądu nie ma. Tym

samym, więc brak jest po stronie powodowej interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy łączącego strony. Stąd też powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy podlegał oddaleniu.

W tym miejscu należy przejść do kolejnego roszczenia powoda, a mianowicie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W ocenie sądu powoda z pozwanym łączyła umowa na czas określony od 12 lutego 2013 r do 12 marca 2013r. Umowa ta rozwiązała się z upływem okresu, na który została zawarta. Sekwencja zdarzeń niniejszego przypadku prowadzi do stwierdzenia, że

że zgodną wolą stron było kontynuowanie stosunku pracy tylko do dnia 12 marca 2013 roku. Wprawdzie w dniu 12 marca 2013 roku powód nie wyrażał zgody na zakończenie stosunku pracy, nie mniej jednak podpisując dnia 3 kwietnia 2013 roku umowę o pracę na czas określony ze skutkiem ustania w dniu 12 marca 2013 roku, wyraził zgodę na zakończenie pracy w wyniku upływu czasu, na jaki umowa została zawarta.

Sąd miał na uwadze, że powód nie uchylił się od skutków oświadczenia woli złożonego w umowie o pracę z dnia 13 lutego 2013 roku (k. 27 akt sprawy), nie udowodnił również, że w rzeczywistości chciał kontynuować zatrudnienie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, albo też na czas określony, ale dłuższy niż do 12 marca 2013 roku. Powód zeznał, co prawda, że był zmuszony do podpisania tej umowy, aby otrzymać wynagrodzenie za pracę, jednak nie uchylił się od skutków złożonego oświadczenia woli złożonego w dniu 3 kwietnia 2013.

Umowa o pracę zawarta na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 KP). Skoro, więc strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 13 lutego 2013 roku do dnia 12 marca 2013 roku to umowa ta uległa z dniem 12 marca 2013 roku rozwiązaniu w wyniku upływu czasu, na jaki została zawarta. W przypadku zaś rozwiązania umowy o pracę w wyniku upływu czasu, na jaki została zawarta, czyli tak jak to miało miejsce w niniejszej sprawie, prawo nie wymaga od pracodawcy składania pracownikowi jakiegokolwiek odrębnego oświadczenia stwierdzającego ustanie stosunku pracy. Usne poinformowanie pracownika przez pracodawcę o zakończeniu stosunku pracy oraz odebranie narzędzi pracy jest wystarczającym działaniem pracodawcy.

W tej sytuacji, więc roszczenie odszkodowawcze powoda, czy to opierające się na regulacji z art. 45 § 1 KP (w piśmie z k. 168 akt sprawy pełnomocnik powoda wskazała, że powód kwestionuje okoliczności wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę), czy też na regulacji z art. 56 § 1 KP jest niezasadne. Brak jest zaś regulacji kodeksowej pozwalającej na przyjęcie jakiegokolwiek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w wyniku upływu czasu, na jaki umowa taka została zawarta.

Wobec powyższego jakakolwiek odpowiedzialność odszkodowawcza pozwanego może być rozpatrywana jedynie na podstawie regulacji z Kodeksu cywilnego, stosowanych w niniejszej sprawie odpowiednio na zasadzie art. 300 KP. Powód nie wskazał w toku postępowania, czy swoje roszczenie odszkodowawcze opiera na odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 i nast. KC), czy deliktowej (art. 415 KC). Warto jednak zauważyć, że zarówno w przypadku odpowiedzialności kontraktowej jak i odpowiedzialności deliktowej to na powodzie ciąży ciężar wykazania przesłanek odszkodowania w postaci wysokości szkody, zachowania pozwanego polegającego bądź to na popełnieniu czynu niedozwolonego prawem, bądź to na niewykonaniu lub niewłaściwym wykonaniu umowy, a także związku przyczynowego między zachowaniem lub zaniechaniem pozwanego, a powstaniem określonej szkody w majątku powoda. Powód w toku postępowania nie wykazał i nie udowodnił przesłanek warunkujących zasądzenie odszkodowania mającego oparcie w przepisach kodeksu cywilnego skupiając swą uwagę na wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych.

Reasumując powyższe rozważania roszczenie odszkodowawcze powoda podlega oddaleniu.

Powód żądał również wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 151 § 1 KP praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Zaś art. 151<sup>1</sup> § 1 KP wskazuje, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego

wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: pkt. 1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

pkt 2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Art. 151<sup>1</sup> § 2 KP dodaje, że dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje również za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

W toku niniejszej sprawy pozwany przedłożył listy obecności powoda, z których wynika, że nie pracował on w nadgodzinach. Listy te również nie zostały przez Sąd uznane za wiarygodne. W tej sytuacji powód powinien wszelkimi środkami dowodowymi wykazywać ilość faktycznie przepracowanych godzin, bowiem inicjatywa dowodowa oraz ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na nim. Powód zaś nie przedłożył w toku postępowania jakiegokolwiek dowodu potwierdzającego przepracowane przez niego godziny nadliczbowe. Sąd ustalił, że powód prowadził prywatne zapiski, z których wynikała liczba godzin pracy, na podstawie tych zapisków następnie rozliczał się z pozwanym. Powód nie przedłożył do akt sprawy zapisów, na które się powoływał, a które potwierdziłyby ilość godzin pracy. Z kolei zestawienie powoda z k. 108 – 109 akt sprawy nie zostało uznane za wiarygodne, jest to dowolne, nieoparte żadnymi innymi środkami dowodowymi, zestawienie, sporządzone jedynie na potrzeby niniejszego postępowania. Stąd też z braku jakiegokolwiek innego środka dowodowego potwierdzającego prawdziwość zapisów z k. 108 109 akt sprawy nie można oprzeć się na tych zapisach. W ocenie sądu powód nie wykazał w toku niniejszego postępowania faktycznej liczby przepracowanych godzin nadliczbowych. Co prawda zeznania świadka R. K. potwierdzają, że powód pracował w nadgodzinach, ale nie wynika z nich orientacyjny wymiar tych nadgodzin. Z zeznań tego świadka wynika, że praca powoda w nadgodzinach miała charakter incydentalny, "zdarzała się". W każdym bądź razie zeznania te nie potwierdzają ilości godzin wskazanych na k. 108 – 109 akt sprawy. Jednocześnie świadek R. K. potwierdził, że pozwany rozliczał się z pracownikami na podstawie kartek z wypisaną ilością godzin. Zeznania w tym zakresie są wiarygodne bowiem znajdują potwierdzenie w zeznaniach pozwanego. Stąd wniosek, że wszelkie przepracowane przez powoda godziny nadliczbowe, które mogły się zdarzyć zgodnie z zeznaniami świadka R. K., zostały opłacone przez pozwanego. Powód składając zeznania potwierdził, że swoje zapisy przedstawiał pozwanemu wtedy, gdy system elektroniczny, który miał być podstawą do naliczenia godzin pracy, nie działał prawidłowo. Powyższe oznacza, więc, że zwykle powód otrzymywał wynagrodzenie według przepracowanych godzin uwidoczonych w systemie elektronicznym, zaś, gdy system ten nie działał wówczas otrzymywał on wynagrodzenie według godzin przedstawionych przez niego w prywatnych zapiskach. Na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w ocenie Sądu w rzeczywistości wynagrodzenie za wszystkie godziny przepracowane przez powoda, nawet, jeśli w danym miesiącu zdarzyły się jakieś godziny nadliczbowe, zostało zapłacone przez pozwanego.

Powód nie zdołał wykazać, więc, że faktycznie pracował w godzinach nadliczbowych w wymiarze wskazanym w k. 108 – 109 akt sprawy. Reasumując Sąd uznał, że powód nie udowodnił swojego roszczenia, ani co do wysokości, ani co do zasady, co uniemożliwia również zastosowanie w sprawie instytucji z art. 322 KPC. Roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych podlega, więc oddaleniu. Oddaleniu podlega również jego roszczenie o zasądzenie skapitalizowanych odsetek, odsetki te, bowiem miały być roszczeniem wynikającym z roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku oddalając powództwo w całości.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 i 99 KPC zasądzając na rzecz pozwanego od powoda kwotę 1.920,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, obliczonych zgodnie z §11 ust. 1 pkt 1, 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności

radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490, ze zm.), według jego brzmienia z dnia wniesienia pozwu. Koszty procesu zostały obliczone od roszczenia o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie (60,00 zł), o sprostowanie świadectwa pracy (60,00 zł) oraz od wartości pozostałych roszczeń pieniężnych podniesionych przez powoda (1.800,00 zł).

W punkcie trzecim o wydatkach poniesionych w sprawie orzeczono na podstawie 97 w zw. z art. 113 ust. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł, jak w sentencji wyroku.